

序

この報告書は当研究会が第19期に行なった調査研究「グローバル化時代のホワイトカラー職場マネジメントのあり方」の成果をまとめたものである。

ホワイトカラー職場では、急速なグローバル展開と事業拡大に伴う繁忙感が継続する中、労務構成の多様化も加わり、効率的で意欲あふれる職場づくり、人材育成、良好な労使関係の維持・向上など、その職場マネジメントの難しさが一段と増している。

こうした中、職場マネジメントは果たしてうまく機能しているのであろうか。従業員の創造力と能力を伸長・発揮でき、やる気と活力をもって働ける職場環境になっているのであろうか。管理職は、職場運営の何に苦悩し何を最重点の管理項目に置いているのであろうか。職場に働く組合員はこうした変化をどう受け止め、意欲と活力をもって取り組んでいるのであろうか。

以上のような問題意識から、管理職が持つ自職場に対する現状認識と本来あるべき職場像とのギャップ、そのギャップを埋めるための具体的な方策などについて、どのように考え実践しようとしているのかを把握し、職場マネジメントに対する一般組合員の意識を、管理職の意識と対比することにより、意欲・活力の更なる向上につながる職場づくりに向けた課題について分析を試みた。

アンケートによると、管理職、一般組合員（正社員）とも総じてモチベーションは高い。自らが果たすべき役割を明確に理解しているものの、現実には目の前の業務に時間を割かざるを得ない状況にあり、様々な工夫や個人の高いモチベーションによって、高負荷に対応している姿を見ることが出来た。しかしその中でも特に、管理職では「中長期的な人材育成」のあり方に対する問題意識・危機意識が高まっている。そこに管理職の苦悩の一端を垣間見ることができる。報告書の内容を十分に読み込み、対応策を考えるヒントを見つけていただければ幸いである。

最後に、アンケートにご回答いただいた方々、またご協力いただいたすべての方々に謝意を表したい。

平成20年1月

中部産政研 理事長 東 正元